

M. Kundić, N. Smajla*

UTJECAJ RADNIČKOG DIONIČARSTVA NA SIGURNOST I ZAŠTITU NA RADNOM MJESTU

UDK 336.763.2:331.45
PRIMLJENO: 17.10.2019.
PRIHVAĆENO: 17.1.2020.

Ovo djelo je dano na korištenje pod Creative Commons Attribution 4.0 International License



SAŽETAK: U mnogim razvijenim ekonomijama, posebno na području SAD-a i Ujedinjenog Kraljevstva, postoje razvijeni, često i zakonski regulirani, modeli radničkog dioničarstva i drugih oblika financijske participacije radnika u poslovnim rezultatima društava. Na temelju programa radničkog dioničarstva radnici postaju suvlasnici poslovnog subjekta u kojem su zaposleni. Time dobivaju pravo sudjelovanja u ostvarenoj dobiti poslodavca, ali i mogućnost donošenja odluka na različitim razinama upravljanja. Ulaskom radnika u vlasničku strukturu mijenja se tradicionalni odnos trihotomije interesa radnika, menadžmenta i vlasnika, koji je objašnjen agencijskom teorijom, u smislu poistovjećivanja interesa radnika s interesima vlasnika. S mogućnošću utjecaja radnika na donošenje odluka povećava se i mogućnost utjecaja na pitanja sigurnosti i zaštite na radu. Teoretski okvir ukazuje na moguću povezanost između provedbe različitih modela radničkog dioničarstva na smanjenje gubitka radnih dana zbog korištenja bolovanja, ali i na potencijalnu negativnu povezanost u smislu izgaranja na radnom mjestu zbog povećanog angažmana radnika, što kao posljedicu može imati povećani broj ozljeda na radu. U ovom radu istražuje se utjecaj ESOP-a (plan vlasništva nad dionicama) i drugih modela radničkog dioničarstva na pitanje sigurnosti na radu.

Ključne riječi: ESOP, ozljede na radu, radničko dioničarstvo, sigurnost na radu

UVOD

Pojam radničkog dioničarstva obuhvaća oblik financijske participacije radnika u poslovnim rezultatima poslovnog subjekta, pri čemu radnici u većem ili manjem udjelu postaju suvlasnici društva u kojem su zaposleni. Uključivanje radnika u suvlasništvo poslovnog subjekta dovodi do povećane motivacije radnika i poistovjećivanja sa ciljevima poslodavaca, što objašnjava agencijska teorija. Radnik na temelju suvlasništva ostvaruje pravo sudjelovanja u ostvarenoj dobiti poslovnog subjekta, ali i donošenje odluka na različitim razinama poslovanja, kao što su odluke u vezi sa sigurnosti i zaštitom na radu. U ovome radu raz-

matra se potencijalni utjecaj radničkog dioničarstva na pitanja sigurnosti i zaštite na radu.

RADNIČKO DIONIČARSTVO

Radničko dioničarstvo podrazumijeva različite oblike uključenosti radnika u vlasničku strukturu poslovnog subjekta u rasponu od radničkog dioničarstva kao oblika financijske participacije u poslovnim rezultatima poslodavca, usmjerenog prema stimuliranju izvršnog i višeg menadžmenta te ključnih zaposlenika, do poslovnih subjekata koji se nalaze u potpunom radničkom vlasništvu. Prema Sesil, Kruse i Blasi (2003.), mogu se uočiti četiri dimenzije modela radničkog dioničarstva:

1. postotak od ukupnog broja zaposlenika koji sudjeluju u vlasničkoj strukturi,

*Marin Kundić, dipl. iur., (marin.kundic@vuka.hr), dr. sc. Nikolina Smajla, prof. v. š., (nikolina.smajla@vuka.hr), Veleučilište u Karlovcu, Trg J.J. Strossmayera 9, 47 000 Karlovac.

2. postotak vlasničkog udjela s kojim radnici sudjeluju u ukupnoj vlasničkoj strukturi,
3. razlika između veličine vlasničkih udjela radnika vlasnika,
4. prava koja vlasništvo donosi zaposlenicima.

Učinci radničkog dioničarstva na sigurnost i zaštitu na radu prema broju ozljeda na radu mogu se promatrati kroz izravnu financijsku participaciju radnika, participaciju u odlučivanju ili kroz utjecaj radničkog vlasništva na kulturu sigurnosnog menadžmenta unutar poslovnog subjekta (engl. *safety management culture*). Prema tome, utjecaj radničkog dioničarstva na pitanja sigurnosti i zaštite na radu očekivano može biti veći kod poslovnih subjekata s većim udjelom radnika vlasnika, koji u vlasničkoj strukturi sudjeluju u značajnijem opsegu, ali i u sklopu razvijene specifične kulture radničkog vlasništva koja obuhvaća manje razlike između vlasničkih udjela, te uz upravljačka i imovinska prava koja donosi sama činjenica vlasništva nad dionicama obuhvaća i dodatne formalne oblike uključenosti radnika u donošenje odluka na radnom mjestu.

RADNIČKO DIONIČARSTVO – TREND U SVIJETU I EU

Radničko dioničarstvo, razmatrajući posttranzicijsko razdoblje, nije značajnije zastupljeno u Republici Hrvatskoj te ne zaokuplja značajniji interes znanstvene i stručne javnosti. S druge strane, u zemljama koje u mnogo čemu predstavljaju gospodarske uzore Republici Hrvatskoj nije rijetkost nego predstavlja razvijenu poslovnu praksu.

Prema istraživanju General Social Survey iz 2014. godine (National Center for Employee Ownership), u SAD-u je dionice u trgovačkim društvima u vlasništvu imalo 22,9 milijuna radnika, što predstavlja 19,9 % ukupne radne snage i 34,9 % zaposlenih u dioničkim društvima, dok je dodatnih 8,5 milijuna raspolagalo dioničkim opcijama, odnosno, 7,2 % od ukupne radne snage i 13,1 % od broja zaposlenih u dioničkim društvima.

U Ujedinjenom Kraljevstvu, porezno priznate programe radničke vlasničke participacije u statističkom razdoblju 2016.-2017. provodilo je

11.850 trgovačkih društava, s trendom 10 postotnog povećanja u odnosu na razdoblje 2015./2016. godine, te povećanja od 29 % razmatrajući 2006.-2007. godine (HM Revenue & Customs).

Radničko dioničarstvo bilježi porast i u većini zemalja Europske unije. Porast popularnosti radničkog dioničarstva unutar Europske unije prvenstveno je potaknut PEPPER izvješćima te uvođenjem izdašnijih poreznih poticaja u dijelu zemalja. Broj radnika koji su u vlasništvu imali dionice uz Ujedinjeno Kraljevstvo, porastao je osobito u Francuskoj, Švedskoj, Danskoj i Španjolskoj (Martes, 2012.).

Najsveobuhvatnija istraživanja provedena na području Europske unije (2010 European Working Conditions Survey, 2010 CRANET, 2013 European Company Survey - ECS) pokazuju da je u 15 godišnjem razdoblju koje je prethodilo navedenim istraživanjima, unatoč ekonomskoj i financijskoj krizi, nastavljen razvoj zaposleničke vlasničke participacije. Prema European Company Surveyu iz 2013. godine, u razdoblju od 2009. do 2013. godine, broj trgovačkih društava koja su provodila programe zaposleničke vlasničke participacije (ESO) porastao je sa 4,7 na 5,2 %.¹ Prema podacima European Working Conditions Surveys (EWCS), provedenog 2005. i 2010. godine, potvrđeno je da je broj trgovačkih društava koja su provodila programe radničkog dioničarstva (ESO) porastao sa 2,3 % na 3,3 %.² Istraživanje CRANET Surveya (Cranfield Network on International Human Resource Management), poduzeto također 2005. i 2010. godine, pokazuje da je broj zaposlenika koji su sudjelovali u zaposleničkoj financijskoj participaciji (EFP) porastao sa 17,7 % na 19,9%.³

¹Navedeno istraživanje Eurofound fondacija provodi se na 30.000 trgovačkih društava u 30 europskih zemalja (države članice i države kandidati). U ukupnom uzorku velika trgovačka društva su više zastupljena u odnosu na mala i srednja trgovačka društva. Dostupno na: <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-company-surveys>, pristupljeno: 22.2.2019.

²Navedeno istraživanje provodi European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) na otprilike 30.000 pojedinaca u 30 europskih zemalja svakih 4 do 5 godina. Istraživanje iz 2010. godine obuhvatilo je 43.816 pojedinaca odabranih slučajnim odabirom u 34 europske zemlje. Podatci su dostupni na: https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eurofound_en/, pristupljeno: 22.2.2019.

³Istraživanje obuhvaća uzorak trgovačkih društava s više od 200 zaposlenika, a isto se provodi od strane mreže sveučilišta koju koordinira Cranfield School of Management (Cranfield University, U.K.) svakih četiri do pet godina u razdoblju od 1992. godine do danas. Istraživanjem iz 2010. godine obuhvaćeno je 6.258 trgovačkih društava iz 20 država članica EU-a.

Privatizacijski proces u Republici Hrvatskoj obilježen je činjenicom da je značajan broj radnika dobio mogućnost stjecanja dionica ranijih društvenih poduzeća, dok je socijalno politički kontekst pogodio preuzimanju najvećeg broja na navedeni način privatiziranih gospodarskih subjekata od strane pojedinaca. Kontekst negativnog nasljeđa pretvorbe i privatizacije uvelike je unazadio ideju i razvoj koncepcije radničkog dioničarstva u Republici Hrvatskoj te uvjetovao izostanak koristi razvoja radničkog dioničarstva za društvo u cjelini.

U posttranzicijskom razdoblju, radničko dioničarstvo u Republici Hrvatskoj razvijalo se uglavnom u obliku *sui generis* modela na temelju zasebno osmišljenih rješenja u oblicima dodjele dionica ili dioničkih opcija za kupnju, načina prijenosa dionica na radnike, te sustava participacije u odlučivanju.⁴

MODELI RADNIČKOG DIONIČARSTVA – KOMPARATIVNI PREGLED

Employee stock ownership plan (ESOP) porezno je poticani mirovinski plan radničkog dioničarstva na području SAD-a koji je idejno osmislio kalifornijski politički ekonomist, pravnik, te korporativni i financijski odvjetnik Louis Kelso.⁵ ESOP u SAD-u osobiti razvoj bilježi od 1974. godine, kada je sadržaj ovog plana zaposleničkog dioničarstva zakonodavno na Federalnoj razini reguliran ERISA-om (Employee Retirement Income Security Act-om). Osnovno obilježje ESOP programa osnivanje je povjereničkog društva (trusta), u koji matično društvo prenosi dionice i sredstva namijenjena kupnji dionica, koje se do potpunog stjecanja prava zaposlenika na raspolaganje dodijeljenim dionicama vode zasebno na povjereničkim računima zaposlenika. Provedba ESOP planova podrazumijeva participaciju svih zaposlenika koji su kod poslodavca zaposleni 1.000 ili više sati na godišnjoj razini.

⁴Primjeri trgovačkih društava u RH koja su implementirala pojedine oblike radničkog dioničarstva su: AD Plastik d.d., Dalekovod d.d., Elektropromet d.d., Herbos d.d., Hotel Osmine d.d., Jadranka d.d. Mali Lošinj, Kraš d.d., Pliva d.d., Tankerska plovidba d.d., Tehnika d.d., Zagrebačka banka i dr. - vidjeti Tipurić, D. i dr.: *ESOP i hrvatsko poduzeće*, Sinergija nakladništvo, Zagreb, ožujak 2004.

⁵Vidjeti: Kelso, L.O., Adler, M.J.: *The Capitalist Manifesto*, Random House, New York, 1958.

Iako ESOP planovi zauzimaju najznačajnije mjesto, na području SAD-a također je široko raširena i provedba drugih planova radničkog dioničarstva kao što su dioničke opcije (Stock Options), ograničene dioničke opcije (Restricted Stock Options), 401(k) planovi te zaposlenički planovi kupnje dionica (Employee Stock Purchase Plans).

U Ujedinjenom Kraljevstvu trenutno postoji pet oblika zakonski reguliranih u sklopu priznatih poreznih olakšica, i to: Dionički planovi na temelju štednje - Save As You Earn (SAYE), Company Share Option Plan (CSOP), Share Incentive Plan (SIP), Enterprise Management Incentive (EMI) i Employee Ownership Trust (EOT)⁶.

Dionički planovi na temelju štednje (SAYE planovi) radnicima omogućuju da, nakon isteka određenog vremena, kupe dionice društva prema fiksnoj, unaprijed određenoj, cijeni. Poslodavac je sudjelovanje u programu dužan ponuditi svim zaposlenicima koji ispunjavaju opće zakonske i posebne uvjete za sudjelovanje u planu⁷, a prvi puta su uvedeni Finance actom iz 1980. godine.

Company Share Option Plan (CSOP) je plan prema kojemu trgovačko društvo odabranim zaposlenicima, najčešće menadžmentu i ključnim zaposlenicima, omogućuje stjecanje dionica društva. U skladu s navedenim planom, društvo može odobriti svakom zaposleniku opcije na dionice u vrijednosti do 30.000 funti⁸ bez popusta na tržišnu cijenu dionice, uz minimalno trogodišnje razdoblje prije preuzimanja dionica.

Share Incentive Plan (SIP) obuhvaća zakonski posebno regulirane oblike kupnje ili darovanja dionica zaposlenicima. Provedba plana mora obuhvatiti sve zaposlenike matičnog društva, uz moguću izuzetak osoba koje su zaposlene kraće od 18 mjeseci, te osoba izuzetih s obzirom na zakonski definirani materijalni interes u provedbi plana⁹. Share Incentive Plan ima četiri osnovna oblika, i to: dodjelu besplatnih dionica (free shares), do iznosa 3.600 £ godišnje po zaposleniku,

⁶U svrhu identifikacije pojedinih zasebno reguliranih oblika radničkog dioničarstva u zakonodavnom okviru Ujedinjenog Kraljevstva i poredbenoj literaturi, u nastavku rada koriste se izvorni nazivi planova radničkog dioničarstva na engleskom jeziku.

⁷Income tax act 2003. Schedule 3, Part 3.

⁸Income tax act, Schedule 4, Part 2.

⁹Income tax act 2003. Schedule 2, Part 3

partnerske dionice (*partnership shares*), prema kojoj radnici iz plaće prije oporezivanja imaju mogućnost kupnje dionica do iznosa 1.800 £ godišnje ili do iznosa 10 % plaće, ovisno o tome koji iznos je niži, dodjela dodatnih dionica uz kupljene (*matching shares*), kod kojih za svaku kupljenu dionicu poslodavac može predvidjeti dodjelu do dvije dodatne dionice, te kupnju dionica iz dividende (*dividend shares*) koji otvara mogućnost kupnje dodatnih dionica iz dividende do iznosa 1.800 £ godišnje.

Enterprise Management Incentive je porezno poticani plan radničkog dioničarstva u UK-u namijenjen trgovačkim društvima koja imaju bruto aktivu manju od 30 milijuna funti i manje od 250 zaposlenih u punom radnom vremenu koji omogućava podjelu dionica do iznosa od 250.000 £ po zaposleniku. U planu mogu sudjelovati zaposlenici koji su kod poslodavca zaposleni najmanje 25 sati tjedno ili 75 % njihovog radnog vremena te nemaju značajniji udio u društvu, a poslodavac u porezne poticaje može dodijeliti dionice u vrijednosti do 3.000.000,00 £.¹⁰

Employee Ownership Trust (EOT) je indirektni oblik radničke participacije u vlasničkoj strukturi u kojemu povjereničko društvo (trust) drži zaposleničke udjele u društvu. Osobiti poticaj daljnjem razvoju i širenju EOT-a uveden je u Finance act iz 2014. godine kojim je prijenos 50 % vlasništva nad trgovačkim društvom u potpunosti izuzet od plaćanja poreza na kapitalne dobitke.

Zajedničko obilježje svih navedenih modela radničkog dioničarstva izdašni su porezni poticaji usmjereni prema široj implementaciji radničkog dioničarstva. Porezni poticaji ovisni su o opredjeljenju na razini državne politike, među kojima su razmatrajući poredbeno pravno najznačajniji: izuzeće od poreza na dohodak na dodijeljene dionice (u potpunosti ili djelomično), oslobođenje od plaćanja poreza na dividendu na dionice koje se nalaze u povjereničkom trustu, izuzeće od plaćanja poreza na dionice i sredstva unesena u program radničkog dioničarstva, oslobođenje od plaćanja poreza na kamatu na sredstva štednje namijenjena kupnji dionica, oslobođenje od plaćanja poreza na kapitalnu dobit na prijenos

vlasništva na dionicama u svrhu dodjele dionica radnicima i drugo.

Iako opsežniji poredbeno pravni prikaz prelazi granice ovog rada, za spomenuti je da su različiti oblici pravne regulacije i poreznog poticanja radničkog dioničarstva prisutni u većini zemalja članica Europske unije. Razmatrajući regulatorne razlike, pojedine članice Europske unije kao što su Francuska, Belgija, Ujedinjeno Kraljevstvo i Slovenija, propisuju detaljna pravila provedbe planova zaposleničke financijske participacije, dio država članica uključujući Njemačku, Nizozemsku i Poljsku propisuje tek nekoliko pravila u vezi s navedenim područjem, dok pojedine zemlje kao Luksemburg, Portugal, Švedska, jednako kao i Republika Hrvatska, ne propisuju zasebnu regulaciju, te se planovi radničkog dioničarstva provode u sklopu normativnog okvira prava društava i općeg poreznog konteksta. U studiji iz 2014. godine, izrađenoj od strane stručne radne skupine okupljenoj od Europske komisije, konstatirano je da je u posljednjoj dekadi došlo do pomaka u državama Europske unije na način da je broj pasivnih članica, u kojima nije bila prisutna zasebna pravna regulacija ovog područja, smanjen s polovine na otprilike trećinu država članica (*Lowitzsch, 2014.*).

AGENCIJSKA TEORIJA I UČINCI RADNIČKOG DIONIČARSTVA

Radničko dioničarstvo, odnosno, uključivanje radnika u vlasničku strukturu poslodavca, dovodi do pomaka u tradicionalnom odnosu trihotomije interesa na relaciji radnika, menadžmenta i vlasnika poslovnog subjekta, razmatrajući u odnosu na tradicionalne oblike poslovanja utemeljene na uvjetnom sukobu interesa navedenih interesnih skupina.

U odnosu na učinke radničkog dioničarstva provedene su brojne studije, prvenstveno u zemljama u kojima je radničko dioničarstvo na pojavnoj razini zastupljeno u većoj mjeri. Znanstveni interes provedenih istraživanja usmjeren je prema učincima provedbe radničkog dioničarstva na pojedinačnoj razini gospodarskih subjekata, ali i perspektivi radnika te učincima na razini društva u cjelini.

¹⁰Income tax act 2003. Schedule 5, Part 2.

Razmatrajući koristi na individualnoj razini, većina od brojnih provedenih ekonomskih studija ukazuje na činjenicu da već sama dodjela dionica radnicima predstavlja neposrednu materijalnu korist za zaposlenike, dok dio provedenih studija ukazuje i na više plaće i druga materijalna primanja koja radnici u gospodarskim subjektima koji provode programe radničkog dioničarstva ostvaruju u odnosu na usporedive gospodarske subjekte.¹¹ Radničko dioničarstvo iz radničke perspektive donosi i veću sigurnost zaposlenja, ali i povećanu radnu motivaciju te identifikaciju s poslodavcem koja naposljetku dovodi do povećanog zadovoljstva radnim mjestom (*Freeman, 2007.*).

Na razini poslovnog subjekta, kao pozitivni aspekti provedbe radničkog dioničarstva na temelju provedenih ekonomskih studija navode se povećana produktivnost i profitabilnost gospodarskih subjekata koja se povezuje sa smanjenim troškovima organizacije, nadzorom i vođenjem poslovanja u skladu s agencijskom teorijom, ali i većom motiviranosti radnika (*Kumbhakar, Dunbar, 1993.*). Također, kao prednost se navodi i povećana vjerojatnost opstanka na tržištu, te otpornost gospodarskih subjekata, osobito u uvjetima gospodarske krize (*Rhokeun et al., 2004.*). U modernim ekonomijama utemeljenim na visoko tehnološkim industrijama, ljudski čimbenik, odnosno educirana i sofisticirana zaposlenička struktura gospodarskog subjekta, nužan su preduvjet opstanka u globaliziranoj tržišnoj utakmici, te stabilnija zaposlenička struktura predstavlja pozitivni aspekt sa stajališta upravljanja ljudskim potencijalima. Također, gospodarskim subjektima koji provode programe radničkog dioničarstva pripisuje se i veća organizacijska privrženost, motivacija i zalaganje zaposlenika (*Akerlof, Kranton, 2005.*). Pojedine provedene studije ukazuju i na viši povrat sredstava dioničarima (*Blasi et al., 2003.*).

Uz navedeno u razmatranju pozitivnih aspekata za društvo u cjelini provedene studije ukazuju

na učinke u smanjenju nejednakosti u bogatstvu te poticaje razvoju ekonomske demokracije, kao predeterminante za razvoj političke demokracije u društvu (*Freeman, 2007.*).

Širina potencijalnih učinaka provedbe modela radničkog dioničarstva nedvojbeno će ovisiti o provedbenim varijablama kao što su udio od ukupnog broja zaposlenika koji sudjeluju u vlasničkoj strukturi, visina vlasničkog udjela s kojim radnici sudjeluju u ukupnoj vlasničkoj strukturi, te razlika između veličine vlasničkih udjela radnika vlasnika. Za napomenuti je i da većina provedenih studija ukazuje na značajniju povezanost pozitivnih aspekata radničkog dioničarstva uz viši stupanj sudjelovanja radnika u odlučivanju na razini poslovnog subjekta (*Kardas et al., 1998., Quarey, Rosen, 1993.*).

U navedenom kontekstu, upravo je viša razina sudjelovanja radnika u odlučivanju na razini gospodarskog subjekta jedno od osnovnih obilježja svih modela radničkog dioničarstva, dok se ista uz nedvojbenu višu motiviranost radnika na radnom mjestu ukazuje značajnom varijablom za razmatranje pitanja sigurnosti i zaštite radnika na radu.

SIGURNOST I ZAŠTITA NA RADU U KONTEKSTU SUDJELOVANJA RADNIKA U ODLUČIVANJU

Sudjelovanje radnika u odlučivanju obuhvaća različite pojavne oblike u rasponu od konzultacija s radnicima, različitih oblika delegirane uključenosti u odlučivanje, do sudjelovanja u institucionalnim okvirima donošenja odluka u sklopu konzumacije upravljačkih prava na temelju vlasništva na dionicama. Stupanj uključenosti radnika u donošenju odluka razlikuje se i u opsegu odlučivanja u rasponu između trivijalnih odluka (npr. kvaliteta hrane u radničkoj kantini, organizacija godišnjih odmora, i sl.), do najviših razina investicijsko-strateškog planiranja.

Svrha ustrojavanja sustava zaštite na radu sustavno je unapređivanje sigurnosti i zaštite zdravlja radnika i osoba na radu, sprečavanje ozljeda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi s radom. U skladu sa zakonskim uređenjem zaštite na radu, zbog unapređivanja sigurnosti i zaštite

¹¹Npr. vidjeti: Blasi, J., Michael, C. & Douglas, K.: "Employee stock ownership and corporate performance among public companies," *Industrial and Labor Relations Review*, 50, 1996., 1, 60-79 (plaća veća za 8 %).

Kardas, P., Scharf, A.L., Keogh, J.: "Wealth and income consequences of ESOPs and employee ownership: a comparative study from Washington State," *Journal of Employee Ownership Law and Finance*. 1998., 10, 4.

zdravlja na radu propisuju se opća načela sprečavanja rizika na radu i zaštite zdravlja, pravila za uklanjanje čimbenika rizika i postupci osposobljavanja radnika, ali i postupci obavješćivanja i savjetovanja radnika i njihovih predstavnika s poslodavcima i njihovim ovlaštenicima.

Razmatrajući normativni sustav zaštite na radu u Republici Hrvatskoj, zasnovan na Zakonu o zaštiti na radu, uočava se intencija Zakona koja pretpostavlja oblike uključenosti radnika u odlučivanje o pitanjima zaštite na radu.

U navedenom smislu, poslodavac je obvezan obavješćivati i savjetovati se s radnicima, odnosno njihovim predstavnicima o pitanjima zaštite na radu u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu i općim propisima o radu.¹² Nadalje, poslodavac koji zapošljava 50 ili više radnika obvezan je osnovati odbor zaštite na radu kao svoje savjetodavno tijelo za unapređivanje zaštite na radu sa svrhom primjene pravila zaštite na radu, organizacije obavljanja poslova zaštite na radu, obavješćivanja i osposobljavanja u vezi sa zaštitom na radu, prevencije rizika na radu i u vezi s radom te njezine učinke na zdravlje i sigurnost radnika.¹³

Također, radnici između sebe mogu birati povjerenika radnika za zaštitu na radu koji se kod poslodavca koji zapošljava do uključivo 20 radnika provodi na skupu radnika, koji saziva poslodavac u skladu s općim propisom o radu, neposrednim i javnim izjašnjavanjem prisutnih radnika, dok se kod poslodavca koji zapošljava više od 20 radnika izbor provodi u skladu s odredbama općeg propisa o radu kojim su uređena pitanja izbora radničkog vijeća.¹⁴

Iako na temelju zakonskog uređenja pozitivno pravni okvir pretpostavlja određeni stupanj uključenosti radnika u odlučivanje o pitanjima sigurnosti i zaštite na radu, potencijalni pozitivni utjecaj radničkog dioničarstva na pitanja sigurnosti i zaštite na radu može se razmatrati još u najmanje dva područja. S jedne strane, provedbene oblike radničkog dioničarstva upravo obilježava širi

raspon participacije radnika u odlučivanju. Već i sama uključenost radnika u vlasničku strukturu i vlasništvo nad dionicama pretpostavlja konzultaciju upravljačkih prava koje radnicima omogućuju uključenost u donošenje odluka u širem opsegu. Također, jedno od osnovnih obilježja radničkih kolektiva prakticiranje je demokratskih načela odlučivanja i participacije u odlučivanju koje obuhvaća i širi raspon konzultacija i informiranja, ali i uključenosti radnika u donošenju odluka na različitim razinama odlučivanja. S druge strane, identifikacija radnika s poslodavcem, ali i činjenica radničkog sudjelovanja u vlasničkoj strukturi gospodarskog subjekta, u najvećem broju slučajeva dovodi i do prihvaćanja korporativnih vrijednosti poslovanja usmjerenih prema dobrobiti radnika, među kojima kultura sigurnosnog menadžmenta (engl. *management safety culture*) zauzima značajno mjesto.

ISTRAŽIVANJA O UTJECAJU RADNIČKOG DIONIČARSTVA NA SIGURNOST I ZAŠTITU NA RADU

Dosadašnja istraživanja o utjecaju radničkog dioničarstva na sigurnost i zaštitu na radu provedena su uglavnom u dva smjera. Dio istraživanja usmjeren je na utvrđivanje povezanosti provedbenih modela radničkog dioničarstva s gubitkom radnih dana zbog odsutnosti s radnog mjesta (*absenteeism*). Iako indikativan, pojam apsentizma, odnosno gubitka radnih dana obuhvaća i potencijalnu dobrovoljnu odsutnost s radnog mjesta, ali i razloge odsutnosti koji se ne nalaze isključivo u objektivnim zdravstvenim razlozima te stoga ne mora nužno biti povezan s neposrednim učincima povezanim s pitanjem sigurnosti i zaštite na radu. S druge strane, dio provedenih istraživanja izravno je usmjeren prema određivanju povezanosti s brojem utvrđenih ozljeda na radu te predstavlja pouzdaniji izvor saznanja o neposrednim učincima radničkog dioničarstva na pitanja sigurnosti i zaštite na radu.

U nastavku rada sumarno se prikazuje pregled najznačajnijih istraživanja provedenih o utjecaju radničkog dioničarstva na sigurnost i zaštitu na radu.

¹²Čl. 31. Zakona o zaštiti na radu (N.N., br. 71/14., 118/14., 154/14., 94/18., 96/18., dalje: ZZN).

¹³Čl. 34. i 36. ZZN-a.

¹⁴Čl. 70. ZZN-a.

Utjecaj radničkog dioničarstva na gubitak radnih dana

Zagovornici financijske participacije radnika i radničkog dioničarstva često ukazuju na pozitivne učinke provedbe navedenih modela u području smanjenja broja dana odsutnosti s radnog mjesta (*absenteeism*). Kao potencijalni razlozi navedenih učinaka navode se identifikacija i snažnija povezanost radnika s poslodavcem uzrokovana neposrednom povezanošću rezultata rada i potencijalnih primanja te psihologija vlasništva.

U studiji koja je razmatrala utjecaj provedbe planova radničkog dioničarstva i podjele dobiti na odsutnost s radnog mjesta i bolovanja na uzorku od 127 francuskih trgovačkih društava u razdoblju od 1981. do 1991. godine (*Brown et al., 1999.*), utvrđena je značajna statistička korelacija između provedbe navedenih modela i smanjenja odsutnosti radnika s radnog mjesta. Najveći učinci u omjeru 14 % smanjene odsutnosti utvrđeni su u sklopu provedbe planova radničkog dioničarstva, dok je kombinirana provedba planova radničkog dioničarstva utjecala na smanjenje odsutnosti u omjeru 11 %, a samostalna provedba podjele dobiti u omjeru 7 % (*Brown et al., 1999.*).

Na uzorku od 52 metaloprerađivačka i inženjerska trgovačka društva u Ujedinjenom Kraljevstvu, veličine 50 do 1500 zaposlenih, u skladu s istraživanjem provedenim u razdoblju 1983. i 1984. godine, također je utvrđena značajna korelacija između smanjenja dana odsutnosti radnika zbog korištenja bolovanja te provedbe nekog od modela financijske participacije i radničkog dioničarstva, kao i niža stopa odsutnosti s radnog mjesta u odnosu na usporedive gospodarske subjekte (*Wilson, Peel, 1991.*).

U longitudinalnoj studiji provedenoj u Yorkširskoj autobusnoj kompaniji, privatiziranoj putem modela radničkog dioničarstva, nakon privatizacije društva, stopa odsutnosti s radnog mjesta koja je u početnoj analiziranoj 1988. godini iznosila 9,4 % smanjivana je u 1989. godini na 8,75 %, te 1990. godini 8,00 %, na temelju čega proizlazi da je umanjeno odsutnosti s radnog mjesta u razmatranom razdoblju iznosilo čak 15 % (*Cottham, 1991.*).

Rezultati studija koje ukazuju na povezanost između smanjenog dana odsutnosti radnika s rad-

nog mjesta i pozitivnih učinaka modela financijske participacije i radničkog dioničarstva svakako nisu jednoznačne te ne moraju nužno biti posljedica povećane sigurnosti na radnom mjestu. Razmatrajući potencijalni krug razloga koji utječu na smanjenje broja dana odsutnosti s radnog mjesta, u jednoj ranijoj studiji utvrđena je općenita povezanost između novčanih nagrada povezanih s prisutnosti na radnom mjestu i smanjenjem izostanaka s radnog mjesta (*Lawler, 1971.*). Također, u studiji provedenoj na industrijskom proizvođaču knjižničnog namještaja sa 178 zaposlenih smještenoj u ruralnom području na sjeveroistoku SAD-a, prilikom praćenja odsutnosti s rada u 18 mjesečnom razdoblju prije stjecanja značajnog radničkog vlasničkog udjela i 12 mjesečnom razdoblju nakon navedene promjene, utvrđena je značajna korelacija između smanjenog broja dana odsutnosti s posla zbog razloga koji se nalaze u dobrovoljnoj odsutnosti s radnog mjesta (*voluntary absenteeism*), dok nije utvrđena značajna razlika u pogledu odsutnosti koja se nalazi u objektivnim razlozima (*involuntary absenteeism*); (*Hammer et al., 1981.*). Kao razlozi dobrovoljne odsutnosti s radnog mjesta (*voluntary absenteeism*) razmatrani su izostanci koji se temelje na osobnim razlozima, dok su kao prisilni izostanci (*involuntary absenteeism*) razmatrani bolest, smrtni slučaj ili bolest u obitelji, zdravstveni razlozi te odlazak na porotničku dužnost ili sudjelovanje u vatrogasnoj službi.

U navedenom kontekstu i provedba programa radničkog dioničarstva u korelaciji sa smanjenjem broja dana odsutnosti s radnog mjesta može se razmatrati na razini motiviranosti radnika za postizanje određenih radnih rezultata te u navedenom smislu na uzročnoj posljedičnoj razini predstavlja rezultate motivacije, a ne izravnog smanjenja broja ozljeda na radu i bolesti uzrokovanih radom. Kako bilo, rezultati značajnog broja provedenih istraživanja ukazuju na smanjenje broja gubitka radnih dana zbog odsutnosti radnika, što se može smatrati indikativnim i u odnosu na pitanja sigurnosti i zaštite na radu unutar organizacije poslovanja navedenih poslovnih subjekata.

Radničko dioničarstvo i ozljede na radu

O utjecaju radničkog dioničarstva i financijske participacije radnika na pitanja zdravlja radnika

i sigurnosti na radu postoje dvije oprečne teorije. Prema teoriji nadoknade plaće (*The 'compensating wage' theory*), radnici u poslovnim subjektima koji provode programe radničkog dioničarstva ili financijske participacije preuzimat će veći rizik u vezi sa zdravljem i sigurnosnim pitanjima u utrci za većim profitom. Prema teoriji povećanih informacija (*The 'increased-information' theory*), provedba radničkog dioničarstva povećat će informiranost radnika, što nedvojbeno utječe na provedbu mjera sigurnosti na radu, dok će radnici vlasnici i prema samom stanju stvari biti više angažirani na pitanjima sigurnosti na radu od „tradicionalnih vlasnika“ (Rooney, 1992.).

U istraživanju provedenom na uzorku od 85 trgovačkih društava u kojima su prisutni programi radničkog dioničarstva s usporedivim poslovnim subjektima usporedive veličine i industrijske grane, na broj prijavljenih ozljeda na radu (Rooney, 1992.), rezultati istraživanja ukazali su na pozitivne učinke radničkog dioničarstva i sudjelovanja u odlučivanju na pitanje zaštite i sigurnosti na radu. S obzirom da uzorak studijom razmatranih poslovnih subjekata nije obuhvatio isključivo poslovne subjekte pod potpunom radničkom vlasničkom kontrolom, u studiji je zasebno razmatran učinak same činjenice radničkog vlasništva, od radničkog vlasništva u kombinaciji sa značajnijim opsegom participacije u odlučivanju te Rooney (1992.) zaključuje da su radnici vlasnici potencijalno spremni žrtvovati pitanje sigurnosti na radu u cilju povećanja produktivnosti i profita, dok je utjecaj radničkog dioničarstva u kombinaciji sa sudjelovanjem u odlučivanju na odabranom uzorku pokazao značajno smanjeni broj prijavljenih ozljeda na radu u razmatranom razdoblju.

U studiji o utjecaju radničkog dioničarstva na psihološku procjenu sigurnosne klime i zaštite na radu u velikoj nacionalnoj prijevoznici tvrtki u SAD-u, među vozačima kamiona na duge relacije, studija je utvrdila pozitivni utjecaj provedbe modela radničkog dioničarstva na percepciju sigurnosne klime koja je u daljnjoj konzekvenci povezana s objektivnom primjenom sigurnosnih normi i prilagodbi pravilima zaštite na radu te smanjenjem realnog broja ozljeda na radu (Zohar et al., 2014.).

Istraživanje Butlera i Parka (2005.) utemeljeno je na objedinjavanju zajedničkih obilježja gospo-

darskih subjekata koji su bili predmetom istraživanja sigurnosti na radu provedenom u Minnesoti na uzorku od 230 gospodarskih subjekata. Zaključci njihovog istraživanja temelje se na statističkom objedinjavanju obilježja koja se mogu smatrati identičnom razinom sudjelovanja u odlučivanju, financijske participacije i sudjelovanja u vlasničkoj strukturi i stupnjevima kulture sigurnosnog menadžmenta. Usporedbom s razmatranim poslovnim subjektima na uzorku, koji imaju viši stupanj navedenih elemenata, kao i istodobnom usporedbom s brojem ozljeda na radu, utvrđeno je da uvođenje dodatnog programa koji podrazumijeva uključivanje radnika u odlučivanje utječe na smanjenje ozljeda na radu za 1,2 %, dodatna razina sudjelovanja radnika u vlasničkoj strukturi smanjuje broj ozljeda na radu za 1,4 %, dok dodatna razina kulture sigurnosnog menadžmenta smanjuje broj ozljeda na radu za 1,2 % (Butler, Park, 2005.).

S druge strane, u istraživanju o utjecaju radničkog dioničarstva na produktivnost i sigurnost provedenom na usporedbi korporacija s konvencionalnom vlasničkom strukturom i radničkih korporacija u drvnoj industriji u SAD-u (Grunberg et al., 1984.), utvrđena je veća produktivnost poslovanja radničkih korporacija, dok pretpostavke o pozitivnim učincima radničkog dioničarstva na pitanje sigurnosti na radu studijom nisu potvrđene. U ponovljenoj studiji iz 1996. godine nalazi istraživanja ukazali su na podjednaku stopu ozljeda u radničkim kooperativama, dok je u razmatranim društvima koja su provodila ESOP programe stanje sigurnosti na radu bilo čak i nepovoljnije nego u razmatranim društvima utemeljenima na tradicionalnoj vlasničkoj strukturi (Grunberg et al., 1996.). Grunberg (1996.) zaključuje da se konačni utjecaj sudjelovanja radnika u vlasničkoj strukturi na generalno poboljšanje uvjeta rada, među kojima je i pitanje sigurnosti na radu nalazi u kontekstu tržišnog natjecanja, kao zadanom okviru unutar kojeg su gospodarski subjekti u radničkom vlasništvu prisiljeni na odustajanje od određenih početnih ciljeva.

Iako su zaključci navedenih studija Grunberga i suradnika (1996.) kritički napadane s različitih aspekata, osobito razmjerno malog i nereprezentativnog uzorka u istraživanje uključenih gospodarskih subjekata (Kardas, 1998.), iste svakako ukazuju da radničko dioničarstvo nije jednozna-

čan koncept te u izostanku drugih obilježja radničkog dioničarstva, kao što su stupanj sudjelovanja radnika u odlučivanju, kao i formalnih oblika informiranosti i edukacije kao pretpostavke konzumacije vlasničkih prava u mjerodavnom opsegu, ne mora nužno rezultirati pozitivnim učincima.

ZAKLJUČAK

Radničko dioničarstvo oblik je uključenosti radnika u vlasničku strukturu poslovnog subjekta u kojem dolazi do pomaka u tradicionalnom odnosu interesa na relaciji radnika, menadžmenta i vlasnika utemeljenom na sukobljenim interesima triju strana. Učinci navedenog oblika vlasništva na sigurnost i zaštitu na radu te broj ozljeda na radu mogu se promatrati na razini učinaka izravne financijske participacije radnika u poslovnim rezultatima, utjecaja u odlučivanju te utjecaja na kulturu sigurnosnog menadžmenta.

Čimbenici koji mogu utjecati na karakteristike radničkog vlasništva su postotak ukupnog broja zaposlenika koji su ujedno i vlasnici, postotak vlasničkog udjela radnika, razlika između veličine vlasničkih udjela radnika vlasnika, razine upravljačkih i imovinskih prava radnika te postojanje drugih formalnih oblika uključenosti radnika u odlučivanje i razvoja specifične vlasničke kulture.

O utjecaju radničkog dioničarstva i financijske participacije radnika na pitanja zdravlja radnika i sigurnosti na radu postoje dvije oprečne teorije. Prema teoriji nadoknade plaće (*The 'compensating wage' theory*), radnici u poslovnim subjektima koji provode programe radničkog dioničarstva ili financijske participacije preuzimat će veći rizik u vezi sa zdravljem i sigurnosnim pitanjima u utrci za većim profitom. Prema teoriji povećanih informacija (*The 'increased-information' theory*), provedba radničkog dioničarstva povećat će informiranost radnika, što nedvojbeno utječe na provedbu mjera sigurnosti na radu, dok će radnici vlasnici biti više angažirani na pitanjima sigurnosti na radu od „tradicionalnih vlasnika“.

Dosadašnja istraživanja o utjecaju radničkog dioničarstva na sigurnost i zaštitu na radu provodila su se uglavnom u dva smjera. Dio istraživanja usmjeren je na utvrđivanje povezanosti proved-

benih modela radničkog dioničarstva s gubitkom radnih dana zbog odsutnosti s radnog mjesta, dok je dio istraživanja usmjeren izravno prema utvrđivanju povezanosti s brojem ozljeda na radu. Rezultati prvih pokazuju pozitivne učinke provedbe modela radničkog dioničarstva na broj izgubljenih radnih dana u odnosu na usporedive poslovne subjekte. Za istaknuti je kako rezultati navedenih učinaka mogu biti povezani i s drugim čimbenicima kao što su povećana motivacija u postizanju poslovnih ciljeva i izravni financijski motivi, ali rezultati djeluju indikativno u odnosu na područje sigurnosti i zaštite na radu.

Rezultati istraživanja povezanih s utjecajem radničkog dioničarstva na broj ozljeda na radu imaju dvojake zaključke: jedan dio studija ukazuje na učinke koji rezultiraju smanjenim brojem ozljeda na radu, a drugi dio studija ističe kako u izostanku drugih obilježja radničkog dioničarstva (kao što su stupanj sudjelovanja radnika u odlučivanju ili formalni oblici informiranosti i edukacije), radničko dioničarstvo ne mora nužno rezultirati pozitivnim učincima.

S obzirom na sve navedeno, utjecaj navedenog oblika vlasništva poslovnih subjekata na sigurnost i zaštitu na radu svakako predstavlja područje za provođenje daljnjih istraživanja.

LITERATURA

Akerlof, G. A., Kranton, R. E.: Identity and the Economics of Organizations, *Journal of Economic Perspectives*, 19, 2005., 1 (Winter), 9–32.

Blasi, J., Kruse, D., Bernstein, A.: *In the company of owners: the truth about stock options (and why every employee should have them)*, Basic Books, New York, 2003.

Brown, S., Fakhfakh, F., Sessions, J. G.: Absenteeism and Employee Sharing: An Empirical Analysis Based on French Panel Data, 1981–1991, *ILR review*, 52, 1999., 2, 234–251.

Butler, J. R., Park, Y. S.: *Safety Practices, Firm Culture, and Workplace Injuries*, Upjohn Institute for Employment Research, Michigan, 2005.

Cottham, G. W.: *Management and Ownership: The ESOP Factor*, Yorkshire Rider Group, 1991.

Freeman, S.: *Effects of ESOP Adoption and Employee Ownership: Thirty years of Research and Experience*, University of Pennsylvania Center for Organizational Dynamics Working Paper, 2007.

Grunberg, L., Everard, J., Toole, M.: Original Articles on Occupational Health Policy, Productivity and safety in worker cooperatives and conventional firms, *International Journal of Health Services*, 14, 1984., 3, 413-432.

Grunberg, L., Moore, S., Greenberg, E.: The Relationship of Employee Ownership and Participation to Workplace Safety, *Economic and Industrial Democracy*, 17, 1996., 2, 221.-241.

Hammer, T.H. et al.: Absenteeism When Workers Have a Voice: The Case of Employee Ownership, *Journal of Applied Psychology*, 66, 1981., 5, 561.-573.

HM Revenue & Customs, *Employee Share Schemes Statistics for 2016 to 2017, July 2018*, dostupno na: <https://www.gov.uk/government/statistics/employee-share-schemes-statistics-2013-to-2014-commentary>, pristupljeno: 26.7.2019.

Kardas, P., A.: Employee Ownership, Participation and Workplace Safety: A Response to Grunberg, Moore and Greenberg, *Economic and Industrial Democracy*, 18, 1997., 4, 621-633.

Kardas, P., Scharf, A. L., Keogh, J.: Wealth and income consequences of ESOPs and employee ownership: a comparative study from Washington State, *Journal of Employee Ownership Law and Finance*, 10, 1998., 4, 3-52.

Kumbhakar, S.C., Dunbar, A.E.: The elusive ESOP-productivity link, *Journal of Public Economics*, 52, 1993., 2, 273-283.

Lawler, E. E.: *Pay and Organizational Effectiveness*, McGraw-Hill, New York, 1971.

Lowitzsch, J. et al.: *The Promotion of Employee Ownership and Participation*, Final report,

Inter University Centre for European Commission's DG markt, October 2014.

Martes, R.: *Employee ownership and firm performance: The performance of employee-owned firms in Europe*, Master thesis, Tillburg University, 2012.

National Center for Employee Ownership: *A Brief Overview of Employee Ownership in the U.S.*, dostupno na: <https://www.nceo.org/articles/employee-ownership-esop-united-states>, pristupljeno: 26.7.2019.

Quarrey, M., Rosen, C.: *Employee ownership and corporate performance*, National Center for Employee Ownership, Oakland, CA, 1993.

Rhokeun, P., Kruse, D., Sesil, J.: Does employee ownership enhance firm survival?, Virginie Perotin and Andrew Robinson, eds., *Advances in the Economic Analysis of Participatory and Self-managed Firms*, 8, 2004., Greenwich, CT: JAI Press.

Rooney, P. M.: Employee ownership and worker participation Effects on health and safety, *Economics Letters*, 39 (IYY2) 373-328, North-Holland, 1992.

Sesil, J. C., Kruse, D. L., Blasi, J. R.: *Sharing Ownership via Employee Stock Ownership*, Ownership and Governance of Enterprises, PALGRAVE MACMILLAN 2003., 96-123.

Wilson, N., Peel, M. J.: The impact on absenteeism and quits of profit-sharing and other forms of employee participation, *Industrial and Labor Relations Review*, 44, 1991., 3, 454-468.

Zakon o zaštiti na radu, N. N., br. 71/14., 118/14., 154/14., 94/18., 96/18.

Zohar, D., Huang, Y., Lee, J., Robertson, M.: A mediation model linking dispatcher leadership and work ownership with safety climate as predictors of truck driver safety performance, *Accident Analysis and Prevention*, 62, 2014., 1, 17- 25.

IMPACT OF EMPLOYEE SHAREHOLDING ON WORKPLACE SAFETY

SUMMARY: In many developed countries, especially in the USA and UK, different models of employee shareholding and other forms of financial participation of employees exist that make up the overall operative results, so that employees have a right to participate in the earned profit, but also to participate in the organization of the business and decision making on various levels. By including workers in the ownership of the company, traditional interests of workers, management and owners of the company are changing. According to the agency theory, the goals of the workers are identified as being identical to those of the owners. By enabling workers to participate in business decision making, they can have more impact on safety protection issues of the company. Studies have also shown that employee shareholding impacts safety and work protection, and there seems to be a connection between employee shareholding and fewer sick-leave days. However, there are also other possible adverse effects such as burnout syndrome and more workplace injuries caused by excessive strain at work. The paper investigates the impact of the mentioned model of employee decision making to issues of safety and protection of work.

Key words: *ESOP, employee shareholding, safety, protection, workplace injuries*

Subject review

Received: 2019-10-17

Accepted: 2020-01-17